

MOTIF-MOTIF ETOS KERJA EKSEKUTIF MUDA DI GRAHA PENA SURABAYA

Gita Ayu Agustine

Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
Gitaayumulyadi@gmail.com

Pambudi Handoyo, S.Sos., M.A

Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
Pam_pam2013@yahoo.co.id

ABSTRAK

Perbincangan mengenai status sosial dalam pekerjaan menjadi *trending topic* yang menghangat pada setiap kesempatan. Seperti pada penelitian ini misalnya, kedudukan menejerial dan supervisor telah dimiliki oleh beberapa para pekerja muda dengan *range* usia dua puluh tahunan. Hal yang kemudian bersanding dan dipertaruhkan dalam ranah ini adalah bagaimana etos kerja dari individu atau kelompok tersebut. Sudah menjadi hal yang biasa ketika kita dihadapkan oleh kedudukan atau jabatan eksekutif yang oleh orang lama pada sebuah perusahaan dan menjadi pertanyaan jika posisi eksekutif tersebut diisi oleh orang baru. Mengutip dari tokoh yang menginspirasi banyak pemuda yakni Billy Boen dalam bukunya *Young On Top* memaparkan bahwa “Kamu tidak perlu menunggu berumur lima puluh tahun untuk menjadi orang yang sukses. Kalau bisa sukses di usia muda kenapa mesti menunggu tua.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami etos kerja serta motif para eksekutif muda di Graha Pena Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Subjek penelitian adalah para pekerja dewasa muda yang sudah mencapai jenjang karir seperti manager maupun supervisor berusia 20 – 30 tahun yang bekerja di Graha Pena Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik purposive dalam menentukan subyek. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik *snowball*. Hasilnya, para eksekutif muda ini mempunyai empat aspek etos kerja yaitu rajin pada awal bekerja, efisiensi, rasionalitas dalam mengambil tindakan dan energik yang juga terdapat pada tiga belas sikap masyarakat yang beretos kerja tinggi menurut Gunnar Myrdal dengan didukung motif-motif tindakan yang diadaptasi dari fenomenologi Alfred Schutz, yakni terdapat dua motif tindakan yakni motif sebab (*because motive*) dan motif tujuan (*in order to motive*).

Kata kunci: Etos kerja, Motif Tindakan, Eksekutif Muda

ABSTRACT

Discussion on the status of social work became a trending topic that warms up at every opportunity. Like this for example, research on the position of menejerial and supervisors have been owned by a couple of young workers with a range of age twenty annual. Things then biting and at stake in the realm of this is how the work ethic of the individual or the group. It has become the usual things when we are confronted by an executive office or position at long on by a company and become a question if the positions are filled by new people. To quote from the character that inspired many young men namely Billy Boen in book ‘*Young On Top*’ expose that “you don’t have to wait five years to become a successful person. If it can be successful at a young age why must wait for old?” The purpose of this research is to know and understand the work ethic and the motives of the young executives at Graha Pena Surabaya. This research is qualitative research using the approach of phenomenology. The subject of this research is the young adult workers who have reached career as manager or supervisor was 20 – 30 years whoworked at Graha Pena Surabaya. This research with purposive technique in the determining for the subject of the informant. Data collection techniques using snowball. As a result, the young executive has four aspects of work ethic that is diligent in the early work, efficiency, rationality n the taking action and energetic that also exists in thirteen attitudes that etnic work is high according to Gunnar Myrdal with supported actions motives adapted from the phenomenology of Alfred Schutz, there are two motives of actions: motives cause (*because motives*) and purpose (*in order to motives*)

Keywords: Work Ethic, The Motive of The Act, The Young Executive

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan pendidikan di Indonesia, dari tahun ke tahun para tenaga kerja di Indonesia juga menunjukkan perbaikan dalam hal pendidikan, sehingga tidak mengherankan jika pendidikan menjadi batu lompatan agar seseorang dapat memaksimalkan kinerja serta karir mereka, hal ini dibuktikan dalam pencapaian titik karir yang cukup tinggi. Tolak ukur titik karir yang cukup tinggi tersebut bisa dilihat dari jabatan. Jabatan yang memegang peranan penting atau posisi kunci. Posisi tersebut bisa disebut dengan posisi eksekutif. Posisi yang membutuhkan pendidikan ini acap kali dijalankan oleh seseorang yang berpengalaman di bidangnya.

Dibutuhkan waktu dan keahlian yang lebih kompleks untuk memahami segala seluk beluk dari sebuah perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja, seperti profil perusahaan hingga status dan peranan yang terdapat dalam sebuah perusahaan. Kini posisi yang biasanya diduduki oleh orang lama pada perusahaan, sekarang posisi tersebut dapat di pegang oleh karyawan baru yang notabenenya adalah orang yang baru bergabung pada suatu perusahaan, dan menjadi perbincangan hangat jika jabatan yang tinggi tersebut di isi oleh para pekerja muda yang kemudian terdapat istilah eksekutif muda.

Berbicara mengenai eksekutif muda berserta serentetan status dan peran yang mengikutinya, terdapat fenomena yang dimana para eksmod ini mudah ditemui. Fenomena ini dapat diamati dengan kasat mata seperti pada saat berada di sebuah kafe kelas menengah atas. Fenomena eksekutif muda ini di dukung oleh Billy Boen, tokoh yang menginspirasi banyak pemuda. Di dalam karirnya Billy Boen pernah bekerja di PT BercaSportindo yang membuat Billy menangani pakaian dan sepatu khusus olahraga yang diantaranya merek Nike dan Umbro serta menciptakan merek League pada tahun 2004. Setelah itu ia menjabat sebagai *General Manager* untuk Oakley di usia dua puluh enam tahun yang pada saat itu ia adalah *General Manager* termuda di seluruh dunia. Saat usianya menginjak dua puluh Sembilan tahun Billy dipercaya memimpin tiga perusahaan di bawah naungan MRA Group yang diantaranya adalah Hard Rock Cafe Jakarta, Hard Rock Cafe Bali dan Haagen Dazs. Sekarang, Billy Boen menjabat sebagai *Chief Executive Officer* PT Jakarta International Management (JIM) dan PT YOT Nusantara (Billy Boen. *Young*, 2014; 35). Billy Boen sangat menginspirasi para pemuda salah satunya ialah) Pendiri Kaskus Networks yakni Ken Dean Lawadinata. Di dalam bukunya yang berjudul *Young On Top* memaparkan bahwa “Kamu tidak perlu menunggu berumur lima puluh tahun untuk menjadi seseorang yang

sukses. Kalau bisa sukses di usia muda, kenapa mesti nunggu tua?” (Billy Boen, *Young on Top*, 2014; 9).

Fenomena eksekutif muda tersebut sudah menyebar di kota-kota besar seperti kota Surabaya. Surabaya yang diberi julukan kota pahlawan ini termasuk kota metropolitan yang berarti kota tersebut menjadi pusat kegiatan tertentu, baik pemerintahan maupun industri dan perdagangan. Sebagaimana yang dikemukakan Eko Laksono bahwa kota adalah pusat keunggulan manusia. Kemajuan kota adalah kemajuan bangsanya. Seiring dengan perkembangan waktu dan dinamika, terutama sosio-ekonomi global, maka terbentuklah ide-ide serta upaya strategis baru dan kreatif untuk mendorong dan menjaga keunggulan kota. Kota-kota cerdas dibentuk untuk mendapatkan keuntungan terbesar dari meningkatnya *knowledge economy*, *creative economy*, dan *high-tech economy* (Eko Laksono, *Metropolis Universalis*, 2013;8). Hal ini serasi bila di padu-padankan dengan Surabaya yang mempunyai akses administratif dan warga Surabaya yang bekerja dalam berbagai sector, baik menjadi wirausaha maupun sebagai karyawan. Tidak berbeda dengan seorang wirausaha sebagai seorang karyawan, mereka juga dituntut untuk kreatif dalam bekerja.

Di lingkup perkantoran ini seseorang bisa menjadi bagian dari sebuah tim kerja ataupun bekerja secara individu. Di dunia kerja tidak jarang menjumpai hal – hal yang berbau tekanan dan persaingan. Namun, persaingan dan tekanan itu sendiri bergantung bagaimana kita mengelolanya. Contohnya seperti hadirnya masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) pada tahun 2015 ini menambah persaingan dalam dunia kerja, namun jika dicermati lebih dalam hal ini merupakan stimulan para pekerja untuk memperbaiki cara kerja seseorang. Untuk memperbaiki cara kerja dibutuhkan etika atau etos kerja yang menunjang seseorang tersebut di dalam pekerjaan.

Etos adalah bagian dari aktualisasi diri. Etos sendiri berasal dari bahasa yunani yakni Ethos yang berarti karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka yakni gambaran cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos kerja adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Wahyono, dkk., 2014; 54). Bukan hanya para pekerja yang sudah lama yang harus mempunyai etos kerja, para pekerja muda pun dituntut juga untuk mempunyai faktor ini. Faktor yang tersembunyi ini mempunyai banyak manfaat, seperti contohnya Toto Asmara dalam menjabarkan manfaat ini, antara lain: orientasi ke masa depan, menghargai waktu, tanggung jawab, hemat dan sederhana serta persaingan yang sehat. Selain manfaat dari etos kerja sendiri, ada pula orientasi

kerja menurut Benneth. Ada tiga orientasi yang dirumuskan Benneth yakni: orientasi ekonomi, orientasi social dan orientasi psikologis. mempunyai faktor ini. Faktor yang tersembunyi ini mempunyai banyak manfaat, seperti contohnya Toto Asmara dalam menjabarkan manfaat ini, antara lain: orientasi ke masa depan, menghargai waktu, tanggung jawab, hemat dan sederhana serta persaingan yang sehat. Selain manfaat dari etos kerja sendiri, ada pula orientasi kerja menurut Benneth. Ada tiga orientasi yang dirumuskan Benneth yakni: orientasi ekonomi, orientasi social dan orientasi psikologis.

METODE PENELITIAN

Sifat penelitian ini menggunakan model penelitian deskripsi kualitatif. Diharapkan dari metode ini dapat diperoleh data dan gambaran (deskripsi) yang jelas dan lengkap dengan analisis yang komprehensif serta menggunakan pendekatan fenomenologi Alfred Schutz. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi yaitu penggalian atas sesuatu yang berada di balik peristiwa. Fenomenologi adalah ilmu yang berorientasi untuk mendapatkan penjelasan tentang realitas yang tampak. Fenomenologi lebih mendeskripsikan tentang pengalaman dan bukan untuk menjelaskan atau menganalisisnya. Penelitian ini pula mengambil serangkaian pendekatan dengan *key informant* untuk mendapatkan informan lainnya untuk lebih mudah masuk ke dalam lingkup subjek penelitian yakni, eksekutif muda (supervisor dan manager) dan dengan cara *in depth interview* untuk memperoleh data yang semendalam mungkin serta tepat dan akurat sehingga dapat dipaparkan perolehan data yang maksimal dengan sifat penelitian kualitatif. Dari penelitian ini peneliti akan mengetahui bagaimana etos kerja seseorang tersebut sehingga mendapatkan kepercayaan menjadi seorang supervisor ataupun manager. Subjek dalam penelitian skripsi ini berdasarkan judul yang di ambil oleh peneliti serta ruang bahasan kualitatif yang diambil, maka peneliti menentukan *Key Informan* terlebih dahulu, peneliti memfokuskan kepada para pekerja muda yang sudah mempunyai jabatan supervisor maupun manager di usia muda yakni berkisar antara usia 20 hingga 30 tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Problematika masyarakat untuk terus mengakumulasi kekayaan dalam pemenuhan kebutuhan baru yang tiada batas, pada akhirnya menuntut adanya konsekuensi atas pola kerja ekonomi individu. Dalam hal ini, etos kerja pantas dijadikan indikator dalam penentuan remunerasi yang didapatkan melalui pekerjaannya. Alasannya bisa beragam, mulai dari orientasi individu untuk berprestasi, tuntutan keluarga, kebudayaan, hingga keyakinan agama

yang bersanding dengan perlunya individu untuk senantiasa bersungguh-sungguh dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kesemuanya, terangkum dalam temuan data yang didapatkan melalui wawancara mendalam terhadap para informan. Lebih lanjut, hal ikhwal etos kerja menjadi semakin marak didengungkan seiring modernitas yang berangsur-angsur menubuh. Watak masyarakat modern yang *mobile* menuntut hal yang 'lebih' daripada hanya sekedar menjadi biasa dalam sebuah pekerjaan. Akhirnya, dorongan untuk menjadi individu motivasional yang termanifestasikan melalui kerja-kerja konkret dan serius tidak bisa dihindari. Menyitir diktum terkenal dari seorang biolog berkebangsaan Inggris, Charles Darwin mengenai *survival of fittest*, masyarakat modern yang tidak adaptif dalam arena konstestasi ekonomis, tak pelak akan tersingkir. Oleh karenanya, dorongan atas sebuah pencapaian harus di rasionalisasikan dalam bentuk tindakan yang bertujuan untuk meraih prestasi tertentu. Etos kerja, dalam hal ini merupakan sarana/instrumennya. Sumber-sumber yang ditemukan dalam memengaruhi etos kerja sendiri adalah sebagai berikut:

a. Rajin Sejak Awal Bekerja Serta Telaten Dalam Menghadapi Situasi dan Kondisi.

Konsep rajin bukanlah hal baru untuk rutinitas keseharian, bahkan nilai ini telah diperkenalkan pada diri tiap individu sejak dini. Sering kita dengar sebatik kalimat yang menyatakan "orang pintar akan kalah dengan orang rajin". Hal ini membuktikan betapa pentingnya aspek rajin dalam kehidupan manusia, khususnya dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dari hari ke hari. Demikian pula yang diamini oleh para informan. Informan percaya bahwa aspek rajin yang diterapkan secara konsisten dan berkesinambungan akan menghasilkan output yang luar biasa. Hal kecil namun fundamental ini nyatanya berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam kesehariannya menghadapi berbagai tugas yang diembannya, serta tidak suka menunda pekerjaan dan mempunyai implikasi terhadap tingkat kerapian suatu pekerjaan. Tentunya rajin tidak luput menjadi barang penilaian, bahwasanya hal kecil mampu membuktikan dan membentuk pola kerja yang dianggap baik dan dianggap bentuk kerja sebenarnya. Bukan hanya percaya, namun informan telah menjalankannya dengan konsisten dan mendapati hasil dari buah pola kerja rajin yang dinilai sangat menguntungkan bagi dirinya dan juga bagi pekerjaannya.

b. Efisiensi Dalam Bekerja

Di dalam ranah pekerjaan, individu dihadapkan oleh berbagai macam tugas yang menuntut individu untuk dapat bekerja secara lebih. Lebih di sini dimaksudkan agar individu dapat mengeluarkan seluruh kemampuan

yang ada guna untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kamus besar bahasa Indonesia sendiri mengartikan efisiensi dengan kecepatan cara (usaha, kerja) dalam menjalankan sesuatu (dengan tidak membuang waktu, tenaga, biaya), yang dimaksudkan dalam pengertian tersebut adalah adanya ketepatangunaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Ketepatangunaan ini digunakan dalam manajemen berbagai komponen dalam penyelesaian pekerjaan seperti waktu, tenaga, dan juga biaya. Berbicara mengenai efisiensi, maka implikasi yang kemudian muncul adalah terwujudnya efektivitas.

Efektivitas merupakan terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan atau pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini sudah barang tentu pekerjaan yang efisien juga pasti berarti efektif, namun jika suatu pekerjaan efektif belum tentu pekerjaan tersebut efisien. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang efisien dilihat dari segi tujuan, dimana akibat yang dikehendaki dengan berbagai cara yang dilakukan telah tercapai, sedangkan pekerjaan yang efektif yang dilihat adalah hasil, dimana hasil dapat tercapai namun mungkin terjadi penghamburan waktu, tenaga dan juga uang. Watak masyarakat modern yang *mobile* memudahkan individu untuk mengambil langkah yang efisien sehingga mampu mengerjakan beberapa tugas disaat yang bersamaan. Kandungan dari efisiensi ini mampu mempengaruhi tingkat kinerja seseorang sehingga menjadi hal yang wajar apabila efisien terangkum dalam etos kerja. Seperti yang didapati dalam penelitian ini, dimana subyek informan tengah menerapkan system kerja cepat dan tidak membuang banyak waktu untuk mengerjakan tugas-tugas mereka, apa yang bisa mereka kerjakan dahulu mereka kerjakan dan tidak bergantung kepada orang lain, penggunaan waktu yang sebaik mungkin memaksimalkan kinerja para subyek informan. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa efisien mampu merubah pola kerja menjadi sedikit lebih baik dibandingkan pola kerja yang pada umumnya tanpa menggunakan pola kerja yang efisien.

c. Mempunyai Pemikiran Rasional Dalam Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan, baik keputusan besar maupun keputusan kecil memerlukan aspek rasional dalam pemecahannya. Rasional merupakan sikap yang mengedepankan logika dan mengutamakan penggunaan kemampuan otak dalam berpikir, ketimbang perasaan yang tendensi tidak stabil. Pengaplikasian sikap rasional dapat membuat keputusan yang diambil menjadi lebih dapat dipertanggungjawabkan dan juga dapat meminimalisir penyesalan-penyesalan yang mungkin dapat terjadi setelah dilakukannya pengambilan keputusan. Keputusan yang tidak tepat akan membawa kepada konsekuensi-konsekuensi baru

d. Energik atau Cekatan Dalam Setiap Aktivitas

Ada dua hal yang harus diperhatikan agar aspek energik dapat melekat dengan baik pada diri seseorang. Yang pertama adalah tubuh yang ternutrisi dengan baik, dan yang kedua adalah pengaturan mindset yang sengaja dibentuk agar senantiasa menjalani hari dengan penuh semangat. Selalu mempunyai energy dalam setiap aktivitas membuat individu tersebut mempunyai banyak manfaat. Manfaatnya antara lain seperti mempunyai relasi yang luas, suasana kerja semakin aktif, dan terkesan *I choose to be happy*. Maka dari itu energik dapat menjadi trik menentukan bagi etos kerja. Dari pelbagai aspek yang merangkum pada etos kerja, adapula motif dibelakangnya yang menghinggapi para subyek informan untuk melakukan tindakan rasional. Tindakan rasional menurut fenomenologi Alfred Schutz terbagi menjadi dua yakni, motif sebab dan motif tujuan. Berikut motif-motif sebab dan tujuan dari tindakan etos kerja:

a. Motif Sebab

Etika ketuhanan dalam bekerja

Modernitas tidak menghalangi seseorang untuk memenuhi kebutuhan ketuhanan individu, motif sebab yang dikarenakan ketuhanan masih menjadi sesuatu yang digenggam baik seperti etika ketuhanan dalam bekerja, para informan pada temuan data mengaplikasikan hal tersebut dan menjabarkan bahwa “Tuhan tidak akan merubah nasib seseorang jika orang tersebut yang mengubah nasibnya sendiri” yang kemudian menjadikan seseorang getol untuk berjuang terhadap hidupnya masing-masing.

Berbagai kebutuhan dalam ekonomi

Bukan karena seseorang kaya lantas ia tidak membutuhkan sisi ekonomi, namun segala kebutuhan yang bersumber dari ekonomi dapat dimasukkan ke dalam cakupannya dimulai dari hal yang paling dasar untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari, budaya masyarakat konsumtif hingga pengakumulasian kekayaan terangkum didalamnya, dan bekerja menjadi suatu bentuk tindakan nyata untuk dapat menghasilkan segi ekonomi.

Lingkungan atau budaya

Sudah barang tentu bahwa individu dengan lingkungan tidak dapat dipisahkan, hal ini semacam saling menguatkan, dimana individu mengikuti ‘ritual’ yang terdapat pada kelompoknya. Ritual tersebut menjadi wajib ketika individu tumbuh di dalam kelompok.. Dapat dilihat pada temuan data terdapat etos kerja yang tinggi pada suatu lingkup yaitu kelompok Chinese yang sangat kental, dan sadar atau tidak individu yang tumbuh pada kelompok tersebut akan mengikuti garis kelompoknya.

Bakat minat

Keahlian yang dimiliki dari lahir dan kemampuan yang diasah secara terus menerus akan menimbulkan kecintaan pada bidang yang digeluti. Sejalan dengan pernyataan

tersebut dalam temuan data ditemukan factor *passion* yang terdapat pada etos kerja. Bakat dan minat merupakan motif sebab etos kerja tertinggi karena kepuasan batin untuk menjadi yang terbaik adalah sebuah kebanggaan dan prioritas.

b. Motif Tujuan

Kemampuan finansial

Secara rasional atau pada umumnya bekerja bertujuan untuk mencari dari segi ekonomi, hal yang sama juga tercermin pada subyek yang mana kebutuhan ekonomi juga menjadi akan terus menjadi factor yang tak terelakkan, dari kebutuhan ekonomi dasar untuk bertahan hidup maupun pengumpulan kekayaan individu.

Pengembangan untuk potensi diri

Bekerja tidak selalu dan melulu mengenai ekonomi namun juga lebih dari itu bekerja lebih bernilai kepada pengembangan potensi yang mana bekerja adalah suatu wadah bagi seseorang untuk lebih mengembangkan ilmu sesuai bakat dan minat yang dimilikinya. Ranah pekerjaan menjadi suatu yang mengasyikan, motif tujuan ini lebih mengenyampingkan soal ekonomi dan lebih berorientasi kepada prestasi yang akan diraih.

Berdasarkan hasil dari bab analisis data maka kesimpulannya adalah para eksekutif muda mendapatkan jabatannya dengan cepat melalui etos kerja yang dibangun. Hal yang memengaruhi etos kerjanya adalah rajin sejak awal bekerja, efisiensi, rasional dalam mengambil keputusan dan energik. Keempat aspek yang memengaruhi etos kerja ini adalah bentuk integritas dalam pekerjaan yang sedang ditekuni oleh para eksekutif muda. Menjabarkan sedikit mengenai hal yang memengaruhi etos kerja, rajin sejak awal bekerja adalah suatu yang terkesan remeh namun jika hal tersebut dengan konsisten dilakukan maka dapat menghasilkan perubahan yang besar.

Aspek kedua yakni efisiensi, efisiensi disini menerapkan system kerja cepat dan tidak membuang banyak waktu untuk mengerjakan tugas-tugas yang diemban. Aspek ketiga adalah rasional dalam mengambil keputusan ini dimaksudkan adanya logika berpikir yang masuk didalam keputusan yang bisa dipertanggung jawabkan dan juga dapat meminimalisir penyesalan-penyesalan setelah pengambilan keputusan tersebut, sehingga tidak asal-asalan untuk mengambil keputusan.

Aspek yang terakhir adalah aspek energik yang mempunyai banyak manfaat, yakni manfaatnya antara lain seperti mempunyai relasi yang luas, suasana kerja semakin aktif, dan tekesan *I choose to be happy*. Maka dari itu energik dapat menjadi trik menentukan bagi etos kerja. Berdasarkan hasil dari bab analisis data maka kesimpulannya adalah para eksekutif muda mendapatkan jabatannya dengan cepat melalui etos kerja yang dibangun. Hal yang memengaruhi etos kerjanya adalah

rajin sejak awal bekerja, efisiensi, rasional dalam mengambil keputusan dan energik. Keempat aspek yang memengaruhi etos kerja ini adalah bentuk integritas dalam pekerjaan yang sedang ditekuni oleh para eksekutif muda. Menjabarkan sedikit mengenai hal yang memengaruhi etos kerja, rajin sejak awal bekerja adalah suatu yang terkesan remeh namun jika hal tersebut dengan konsisten dilakukan maka dapat menghasilkan perubahan yang besar.

Aspek kedua yakni efisiensi, efisiensi disini menerapkan system kerja cepat dan tidak membuang banyak waktu untuk mengerjakan tugas-tugas yang diemban. Aspek ketiga adalah rasional dalam mengambil keputusan ini dimaksudkan adanya logika berpikir yang masuk didalam keputusan yang bisa dipertanggung jawabkan dan juga dapat meminimalisir penyesalan-penyesalan setelah pengambilan keputusan tersebut, sehingga tidak asal-asalan untuk mengambil keputusan. Aspek yang terakhir adalah aspek energik yang mempunyai banyak manfaat, yakni manfaatnya antara lain seperti mempunyai relasi yang luas, suasana kerja semakin aktif, dan tekesan *I choose to be happy*. Maka dari itu energik dapat menjadi trik menentukan bagi etos kerja.

Selain sumber-sumber yang memengaruhi etos kerja, ada pula faktor pendorong dari timbulnya etos kerja itu sendiri, hal ini mengambil motif tindakan dari Alfred Schutz, motif tersebut terbagi menjadi dua, yakni *in order to motive* dan *because motive*. *In order to motive* adalah tujuan yang ingin dicapai yang merujuk pada masa yang akan datang, motif tujuan etos kerja eksekutif muda yang terangkum pada bab sebelumnya meliputi: Ibadah melalui bekerja, Kemampuan Finansial, dan Pengembangan untuk potensi Diri. Sedikit menjabarkan motif-motif tujuan, motif tujuan yang utama ibadah melalui bekerja, ibadah dapat berupa hal apapun yang mendatangkan kebaikan dan kebermanfaatannya begitu pula dengan bekerja, bekerja merupakan pengplikasian dari ibadah dalam bentuk tanggung jawab kepada dirinya untuk memenuhi kebutuhan hidup, terutama bagi pria karena pria merupakan kepala keluarga yang memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab menopang keluarganya.

Motif tujuan yang kedua adalah kemampuan finansial, secara rasional bekerja bertujuan untuk mencari dari segi ekonomi yang mana sebagai factor yang tak terelakkan bagi manusia era modern, dari kebutuhan ekonomi dasar untuk bertahan hidup hingga bekerja sebagai pengumpulan kekayaan individu atau kemampuan finansial. Motif tujuan yang ketiga adalah pengembangan untuk potensi diri, ranah pekerjaan adalah suatu wadah bagi seseorang untuk lebih mengembangkan ilmu sesuai bakat dan minat yang dimilikinya. Motif tujuan ini lebih

berorientasi kepada prestasi yang akan diraih oleh para subyek informan. Sedangkan *because motive* adalah sebab-sebab aktor di masa lampau terhadap dirinya dan pekerjaannya sehingga aktor juga melakukan *In order to motive* sebagai tujuan yang ingin dicapai. Sebab-sebab yang terdapat pada temuan data terangkum dalam Etika ketuhanan dalam bekerja, berbagai kebutuhan dalam ekonomi, lingkungan atau budaya dan bakat minat.

Membedah sedikit mengenai motif sebab timbulnya etos kerja dimulai dari etika ketuhanan dalam bekerja, modernitas tidak menghalangi seseorang untuk memenuhi kebutuhan ketuhanan individu, sesuatu yang masih digenggam baik oleh para informan yang mengaplikasikan hal tersebut dan sedikit megutip dari ayat kitab suci agama islam bahwa “Tuhan tidak akan merubah nasib seseorang jika orang tersebut yang mengubah nasibnya sendiri” yang kemudian menjadikan seseorang untuk berjuang terhadap hidupnya.

Motif sebab kedua adalah berbagai kebutuhan dalam ekonomi, segala kebutuhan yang bersumber dari ekonomi dapat dimasukkan ke dalam cakupannya dimulai dari hal yang paling dasar untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari, budaya masyarakat konsumtif hingga pengakumulasian kekayaan terangkum didalamnya. Motif sebab ketiga yakni lingkungan atau budaya yang dimaksudkan lingkungan dengan individu tidak dapat dipisahkan, individu selalu mengikuti ‘ritual’ yang terdapat pada kelompoknya. Ritual tersebut menjadi wajib ketika individu tumbuh di dalam kelompok. Motif yang keempat adalah motif sebab yang dikarenakan bakat minat, dalam temuan data ditemukan factor *passion* yang terdapat pada etos kerja. Bakat dan minat merupakan motif sebab etos kerja tertinggi karena kepuasan batin untuk menjadi yang terbaik adalah sebuah kebanggaan dan prioritas.

DAFTAR PUSTAKA

Billy Boen. *Young On Top – New Edition: 35 Kunci Sukses di Usia Muda*. Yogyakarta. B first. 2012[cet 11,2014].

Wahyono, dkk., 2014; 54

Eko Laksono, *metropolis universalis*, Jakarta, Elex Media Komputindo, 2013.